



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.837, DE 2023

(Da Sra. Lêda Borges)

Altera a Lei Maria da Penha para assegurar o trabalho remoto à mulher em situação de violência doméstica e familiar.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO;
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(Da Sra. LÊDA BORGES)

Altera a Lei Maria da Penha para assegurar o trabalho remoto à mulher em situação de violência doméstica e familiar.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei permite ao juiz estabelecer, por até um ano, a manutenção do vínculo empregatício da mulher em situação de violência doméstica ou familiar, em regime de trabalho remoto.

Art. 2º O inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art.

9º

.....

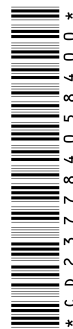
§ 2º

II - manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até um ano, para outro local onde não haja risco para a mulher vítima de violência ou, sendo inviável, sob regime domiciliar de trabalho remoto.

.....” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO





Indiscutivelmente, a mulher que se encontra em situação de violência doméstica e familiar, além da violência em si, sofre alteração de toda

a sua rotina de vida, e isso repercute diretamente em sua relação de emprego, pois muitas vezes o medo de sair de casa para se deslocar ao ambiente laboral se justifica, pois ela poderá sofrer alguma agressão nesse trajeto.

A atual redação do inciso II do § 2º do art. 9º da Lei Maria da Penha, apesar de louvável, suscita inúmeras discussões jurídicas, como, por exemplo: a) o empregador teria a alternativa de transferir a empregada para outro local de trabalho em que não houvesse risco para a mulher vítima de violência? ou b) o empregador poderia deliberar sobre manutenção da empregada em trabalho remoto?

Entendemos que nova redação deva ser dada ao dispositivo legal para permitir que, ao menos, o juiz possa, ao analisar cada caso e suas particularidades, estabelecer medidas protetivas tais como o trabalho remoto ou o trabalho em outro local em que não haja risco para a mulher vítima de violência.

Se nenhuma das novas alternativas for possível, remanescerá o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), restará ao magistrado decretar a interrupção do vínculo empregatício como se pode notar no seguinte julgado:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Lêda Borges - PSDB/GO

Apresentação: 30/05/2023 10:46:49.130 - MESA

PL n.2837/2023

1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher.

2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006.

3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha.

4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica.

5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto.

(REsp 1757775/SP, Rel. Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, SEXTA TURMA, julgado em 20/08/2019, DJe 02/09/2019)





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Federal Lêda Borges - PSDB/GO

Ante o exposto, rogamos aos nossos ilustres Pares nesta Casa para que se sensibilizem no sentido de aprovarem esta iniciativa parlamentar, por ser questão urgente e, sobretudo, de justiça.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputada LÊDA BORGES

Apresentação: 30/05/2023 10:46:49.130 - MESA

PL n.2837/2023





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI

Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**LEI Nº 11.340, DE 7 DE
AGOSTO DE 2006
Art. 9º**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2006-0807;11340>

FIM DO DOCUMENTO